



unifiée

CHIMIE
PHARMACIE
PLASTIQUES

CAOUTCHOUC
VERRE
PETROLE

CPPAP 339 D 73

mars 1980

53

SOMMAIRE :

- | | |
|------------------------------------------------|--------------|
| — T.M.P. : salaires et classifications | p. 2 |
| — PHARMACIE : l'enquête un outil pour l'action | p. 3 |
| — CHIMIE : le 4 mars un essai à transformer | p. 4-9-10-11 |
| — CAOUTCHOUC : une campagne d'action | p. 12 |
| — LE PETIT JOURNAL DES 35 H | P. 5 à 8 |

**Pour obtenir des résultats
développons nos actions dans
chaque branche industrielle**

**Renforçons nos garanties
collectives en revalorisant nos
conventions collectives**

+ 2 %, + 4 %, + 8 %... MAIS...

C'est la période des élections professionnelles qui commence et déjà de nombreux résultats sont enregistrés. En règle générale nous pouvons être satisfaits, nos progressions en voix, allant de + 2 % à + 8 % voire parfois plus, se multiplient. Pourtant il existe un point noir : l'adhésion ne suit pas ce mouvement. La progression de notre audience est réelle et il y a bien une possibilité de développer les forces de notre organisation si chacun s'y met, si chaque militant, chaque adhérent se sent directement concerné !

TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES

SALAIRES CLASSIFICATIONS

L'aspect le plus marquant de ces trois premiers mois de 1980 est le refus quasi général des directions de la T.M.P. de procéder à « l'examen conjoint » auquel elles s'étaient engagées aux termes de l'accord du 15-10-79.

En effet, lorsque les organisations syndicales demandent à connaître les propositions de la direction, ou celle-ci « n'est pas encore prête » ou c'est même le refus de toute discussion ; elles « notifieront aux salariés fin mars leur nouveau coefficient ».

Il est vrai que notre organisation n'a pas signé l'accord au niveau national parce que le

basses au niveau de la convention collective. Elles ont ainsi les mains libres pour pratiquer les salaires qu'elles veulent au niveau de leurs entreprises ; et elles apparaissent « bon prince » vis-à-vis de leurs collègues qui n'appliquent que le SMIC.

Nous ne marchons pas dans ce petit jeu ; nous voulons, pour l'intérêt de l'ensemble des travailleurs, que la convention collective représente pour tous la garantie d'un salaire décent.

Mais alors certaines directions en profitent pour s'étonner de l'intérêt que les délégués portent à l'application de cet accord.

1) Application des nouveaux coefficients selon les points de repère établis et discutés en paritaire (et non à la tête du client). La CFDT a contribué pour une large part à la précision de certains points (passage du niveau 1 au niveau 2 ; du niveau 2 au niveau 3 - reconnaissance de la polyvalence).

Les délégués ont le devoir de vérifier que ces points sont correctement appliqués pour réduire les inégalités et reconnaître les qualifications réellement mises en œuvre. Le résultat doit être un **progrès** ou au moins le maintien de la situation d'avant le 1^{er} avril 1980.

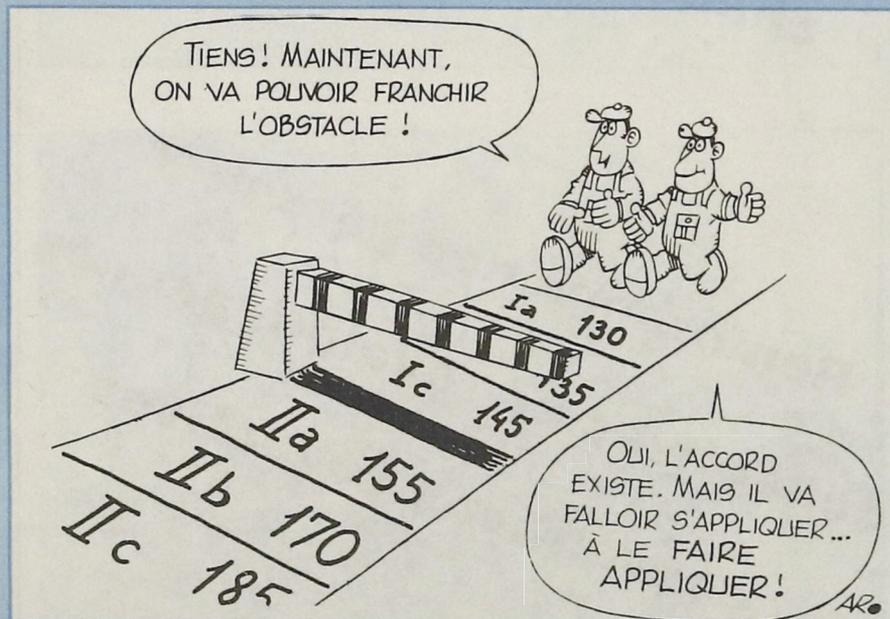
2) Application des nouveaux coefficients **sans surcharge de travail**. Déjà des chefs d'établissement essayent d'utiliser les nouveaux coefficients pour obtenir que le même ouvrier accepte telle ou telle tâche **en plus**.

Les délégués ont le devoir d'aider les travailleurs à refuser un tel chantage.

CONCLUSION : Toutes les anomalies doivent être signalées aux délégués, et dénoncées auprès de la direction. Si celle-ci n'apporte pas une solution correcte, il faudra faire appel à la commission paritaire, par l'intermédiaire des organisations syndicales. Les délégués CFDT feront leur devoir.

Cette lutte pour la reconnaissance des qualifications et le relèvement des salaires doit être liée étroitement à une lutte précise sur **les conditions de travail**. La Transformation des Matières Plastiques va se faire selon des procédés de fabrication de plus en plus automatisés. Ce progrès technique doit bénéficier aussi aux travailleurs, par la réduction de la charge de travail, et par la réduction de la durée du temps de travail.

La Convention Collective Nationale prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 1979, l'horaire maximum hebdomadaire doit être de 40 h (accord du 23 juin 1976, étendu par arrêté du 27-10) avec compensation intégrale du salaire selon des modalités prévues dans l'accord. **Aujourd'hui, cet accord est-il appliqué partout ?**



texte proposait en même temps que les classifications un niveau de salaire trop proche du SMIC. Il est vrai aussi que nous nous sommes opposés à l'extension de cet accord, toujours pour les mêmes raisons.

Si nous ne signons pas au niveau national c'est parce que nous savons qu'il y a un décalage inacceptable entre les entreprises de la T.M.P. qui payent au SMIC et les autres. Hypocritement celles-ci maintiennent des propositions très

Tiens donc ! C'est oublier que pour nous le rôle de l'organisation c'est, dans chaque établissement, de défendre les intérêts des travailleurs à partir des **réalités** vécues dans l'établissement. L'accord du 15-10-79 est devenu une de ces réalités.

Les délégués CFDT ont donc le devoir et le droit de veiller à la sauvegarde des intérêts des salariés, à propos de cet accord comme en toute autre occasion :

**DANS NOS
BRANCHES**

**OU EN
SOMMES
NOUS**



**QUAND TOUT LE MONDE
S'Y MET...**

Conflit aux Etablissement GAGET (à Oyonnax dans l'Ain), une Victoire.

Cette entreprise emploie 80 à 90 personnes dont 50 % d'immigrés (Turcs, Maghrébins) travaillant à la production aux presses, au broyage.

Usine qui fait essentiellement du moulage de matériaux divers.

Les salaires en décembre 1979 étaient : 14 F pour les magasiniers et 16,21 F pour les mouleurs.

Les conditions de travail sont dures : cadences, bruit, les petits chefs.

Les travailleurs immigrés sont logés dans des baraques en planches et une maison délabrée. Ils payent un loyer de 50 à 100 F par mois, sans eau.

La lutte a duré 13 jours. Les ouvriers assuraient une présence quasi permanente dans l'usine pour surveiller les entrées et sorties de matières premières et de matériel, afin d'éviter que les moules quittent l'entreprise.

Devant cette détermination, la direction a fini par accorder, applicable au 1-01-80 :

— 300 F par mois (soit 1,724 F de l'heure) pour les salaires jusqu'à 3 500 F,

— 200 F par mois (soit 1,15 de l'heure) pour les salaires de 3 500 à 6 000 F,

— la prime de nuit et de panier passe de 27,80 F à 31,40 F,

— doublement de la prime de fin d'année,

— garantie de salaire sur 1979 : l'INSEE + 1 %,

— prime de « redémarrage » de 500 F.

Ces résultats ont été rendus possibles par la détermination des ouvriers et le soutien du syndicat.

**INDUSTRIE
PHARMACEUTIQUE**

**L'ENQUÊTE... UN OUTIL POUR L'ACTION
DANS LA BRANCHE ET DANS LES ENTREPRISES**

Devant le refus de la Chambre Patronale des Industries Pharmaceutiques de fournir aux organisations syndicales les résultats de leur enquête Salaires, celles-ci (sauf la CFTC) ont décidé de mener auprès des travailleurs et des travailleuses, leur propre enquête Salaires.

Une circulaire aux militants donnait les modalités pratiques pour que cette enquête soit rapidement menée afin d'être rapidement exploitée. C'était en effet l'**outil indispensable pour continuer à mener les négociations en cours sur Salaires-Classifications.**

Les résultats de cette enquête sont remontés très vite. C'est avec une grande satisfaction que nous avons pu faire d'intéressantes constatations.

Déjà fin février, plus de 8 000 réponses... et nous continuons à en recevoir... il n'est jamais trop tard.

Cette première phase de remontée nationale a permis de dégager, lors de l'intersyndicale du 13 mars 1980, quelques axes sur lesquels nous nous appuierons pour défendre nos revendications Salaires Classifications à la paritaire du 2 avril 1980.

Le SNIP, qui était soi-disant pressé de négocier les Classifications, nous a prouvé le

contraire. Seule notre action permettra de le faire bouger.

Les résultats positifs de cette enquête doivent nous permettre de continuer. En effet, nous **entrons dans la deuxième phase de notre objectif.**

La mise sur fiches par entreprise des renseignements recueillis vont permettre une exploitation plus précise. Des camarades se sont déjà ressaisis des renseignements recueillis pour préciser leurs revendications et même pour mener l'action (Exemple de Merrel Torraude à Bourgoin). Les résultats concrets de cette enquête communiqués aux travailleurs et travailleuses directement concernés rendent en effet plus évidentes, plus crédibles les revendications et facilitent la mobilisation pour l'Action.

Les syndicats chimie locaux assureront la coordination des Actions.

Des premiers résultats de l'exploitation nationale, on peut dégager quelques points :

La valeur du point varie de 19 à 25 F, la discrimination des Salaires entre Hommes et Femmes au même coefficient, la sous-qualification des travailleuses, le peu de possibilité d'évolution de carrière pour les bas coefficients, les salaires minis sont quelquefois en dessous du mini convention.

Quelques exemples :

Coef.	Mini Convention	Mini Observé	Maxi Observé	Salaire Moyen	Valeur Moyenne du point
115	2 625	2 025 2 470 2 597	3 548	2 712	23,58
125	2 683	2 226 2 500 2 530	4 381	2 926	23,41
160	2 887	2 900	4 496	3 421	21,38
220	3 432	3 475	5 500	4 330	19,68
300	4 680	4 688	7 475	5 480	18,27
460	7 176	7 700	11 127	9 040	19,65



CHIMIE

LE 4 MARS : UN ESSAI RÉUSSI A TRANSFORMER

Le 4 mars a été une grande journée de grèves dans la chimie par le nombre des appels et la mobilisation. On a comptabilisé plus de 220 appels à la grève dont une majorité à 24 h (32 h quand il s'agit d'usines à feux continus).

On peut dire qu'une majorité des 300 000 travailleurs que compte la branche a été mobilisé autour de cette action, directement par la grève ou la manifestation ce jour-là, mais aussi par la signature des cartes-pétitions adressées à l'UIC dans les jours qui ont précédé le 4 mars.

Par rapport à la journée du 6 novembre 1979 cela constitue une pro-

gression très nette et un franc succès.

La manifestation à Paris a réuni 8 000 manifestants venus de partout. Grâce à ce défilé qui avait une « sacré gueule » et au meeting devant le siège de l'UIC, la presse a été obligé de parler de notre action.

L'UIC a refusé de rencontrer la délégation CFDT et CGT mais a été obligé de s'expliquer et d'essayer de se justifier sur sa politique vis-à-vis de la presse. C'est un fait important car cela montre que la chambre patronale n'a pas pu passer sous silence l'action des travailleurs de la chimie ce jour-là.



POURQUOI UNE ACTION POUR DÉFENDRE ET AMÉLIORER LA CCN DE LA CHIMIE

Pour le salarié, la Convention collective nationale, c'est souvent le document que l'on consulte en cas de difficulté avec la direction. Une roue de secours, comme la législation que l'on utilise quand on ne peut plus faire autrement.

Sait-on en réalité que la CCN est un document que la direction doit donner à chaque salarié au moment de son embauche et qui constitue la base des principaux avantages et garanties de tous les salariés de la branche. On entend quelquefois dire « la CCN, cela ne nous concerne pas, dans une boîte nous avons un accord d'entreprise qui donne des avantages supérieurs ».

A voir ! Beaucoup sont surpris quand ils font une comparaison sérieuse entre leur accord d'en-

treprise et la CCN. Dans certains cas, cela est vrai, certaines garanties sont supérieures, mais pas toutes. D'autre part, **en période de restructuration on s'aperçoit que souvent on se croit bien garanti jusqu'au jour où le patron dénonce l'accord d'entreprise ou embauche des travailleurs dans des conditions différentes des anciens.** Les nouveaux embauchés se retrouvent alors au niveau de la CCN.

Enfin tous les travailleurs ne bénéficient pas d'accord de boîte bien formalisé, mais dans le meilleur des cas d'us et coutumes qui se révèlent très souvent des acquis bien fragiles en cas de changement de direction ou d'employeur.

Pour une majorité des travailleurs de la chimie c'est déjà un

Les acquis positifs de la convention collective chimie

La Convention collective nationale des Industries Chimiques couvre 300 000 travailleurs, c'est une grande convention collective.

Depuis 1952, l'action de la CGT et de la CFDT a permis de l'améliorer sur bien des aspects :

1970 :
accord sur la garantie de l'emploi et la mise en place de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE).

1971 :
l'accord sur la mensualisation apporte aux catégories ouvriers et employés des avantages nouveaux, particulièrement sur l'indemnisation maladie.

1973 :

l'accord sur la réduction de la durée du travail continue l'accord précédent de 1968 et ramène à 40 heures la durée effective du travail, sans diminution de salaire, et avec une augmentation corrélative de 19,8 % des salaires minima conventionnels.

Dans les entreprises, ces accords essentiels ont servi de base à des améliorations sur les congés payés, le travail posté, les conditions et l'organisation du travail. Sans l'existence d'une convention collective, ces accords d'entreprise ou d'établissements auraient-ils été possible ?

acte important que de faire appliquer la CCN dans leur entreprise.

Mais tous sont concernés. En effet, que seraient les avantages particuliers de certaines entreprises sans la CCN. Sans nier la capacité et la volonté de lutte de certains, il est incontestable qu'il ne faut pas oublier non plus ce qui constitue leur base de départ, **leur point d'appui.**

Prenons une image : Si on sème dans une terre fertile, on aura de meilleurs résultats que sur une terre aride. Pourtant, même si cette terre est fertile grâce à un limon accumulé depuis des années, on risque d'avoir tendance à ne retenir par rapport au résultat, que le travail immédiat accompli, en oubliant le travail réalisé en profondeur dans le

sol depuis des années.

La CCN représente cet effort accumulé pour l'action. Même si elle n'est pas parfaite, son existence représente une incontestable capacité de résistance collective aux manœuvres patronales et la base d'une progression pour tous.

L'histoire de la CCN de la chimie a ainsi été ponctuée par d'importants progrès réalisés grâce à la pression des salariés et de leurs organisations syndicales.

Dès lors, quoi d'étonnant à ce que, depuis quelques années surtout, le patronat invoque les contraintes que représentent la CCN et cherchent à la dévaloriser.



FÉDÉRATION UNIFIÉE DES
INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT

LE PETIT JOURNAL DES

35 H.

CAMPAGNE D'ACTION
POUR LA RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL



Travailler moins pour vivre mieux : l'objectif de tous

Un objectif qui doit regrouper des revendications communes, mais aussi des revendications adaptées aux diverses réalités

Réduire le temps de travail pour améliorer les conditions de vie de chacun et de tous, voilà un objectif trop sérieux pour qu'il soit réduit à l'état d'un simple slogan.

Tous les travailleurs subissent les méfaits d'une durée du travail trop longue. Il est évident que sans une baisse du temps de travail il n'est guère possible de donner à chacun les moyens de vivre mieux. De ce fait, il est normal que nous entendions obtenir progressivement une réduction de cette durée du travail vers les 35

heures et cela pour tous, de l'ouvrière au cadre, du travailleur de la petite entreprise à celui de la grande. Lorsque nous posons des revendications communes, nous entendons répondre à cette situation générale.

Mais cela ne saurait suffire. La société n'est pas un tout homogène, elle est formée d'une diversité de situations et nous devons en tenir compte si nous voulons que chacun se reconnaisse pleinement dans notre objectif commun, si nous voulons aussi que chacun puisse en tirer tout le bénéfice. C'est bien pour cela que dans

le cadre des revendications communes il nous faut aussi préciser nos revendications et les adapter aux situations qui existent.

Nous avons déjà eu l'occasion de prendre en compte cette question lorsque nous avons consacré quelques articles au « travail posté », dans ce numéro du « petit journal des 35 h » nous aborderons deux autres réalités : le temps de travail des cadres et celui des travailleuses.

*La réduction du temps de travail...
Une revendication qui s'adresse
particulièrement aux femmes...*

QUE VEULENT LES TRAVAILLEUSES ?

*Plus de temps pour VIVRE leur vie de couple,
Plus de temps pour VIVRE A LA MAISON
avec les ENFANTS,*

*Plus de temps pour « liquider » les tâches
ménagères sans y sacrifier les week-end,*

*Plus de temps pour se détendre, pour s'ac-
corder des loisirs, pour recevoir les amis,
pour participer à la vie associative.*

*...De bonnes raisons pour SE LAISSER TEN-
TER par tout ce qu'on appelle l'aménagement
du temps de travail : horaires variables, temps
partiel, mercredi libre.*

*Des palliatifs pour réduire leur temps de tra-
vail.*

*La CFDT, consciente de la situation réelle vé-
cue par les travailleuses, comprend ces raisons
mais s'effraie devant les conséquences pour
les travailleuses elles-mêmes mais aussi pour
l'ensemble de la classe ouvrière. Le fait d'ac-
cepter ces « Remèdes » risque de faire très
mal.*

*C'est pourquoi il est urgent de ne plus cher-
cher à se dérober face aux aspirations des tra-
villeuses en négligeant de les écouter, en
étant indifférent aux problèmes qui leur sont
posés, ou même en tenant des discours purs et
durs qui ne satisfont que ceux qui les procla-
ment...*

QUE DIT LA CFDT ?

*La CFDT connaît les conséquences de ces
aménagements et se doit d'en avertir les tra-
villeuses et les travailleurs ; conséquences sur
la vie privée, professionnelle et sociale des
femmes.*

*Si les horaires mobiles permettent de mieux
organiser la journée, de cumuler des heures
pour s'offrir une journée libre (souvent utilisée
pour faire le ménage...) ou pour utiliser les
transports quand ils sont moins encombrés, ils
ne favorisent pas le partage des tâches au sein
du couple, ne remettent pas en cause la double
journée de travail, favorisant l'énerverment*

*(course au cumul des heures), ne favorisent
pas les contacts avec les collègues.*

*Si le travail à mi-temps ou le mercredi libre
donne plus de temps pour vivre à la maison,
pour s'occuper des enfants, il affirme la notion
de salaire d'appoint pour les travailleuses (les
femmes se payent leur réduction d'horaire),
remet en cause l'indépendance économique, sup-
prime les possibilités de promotion, maintient les
travailleuses dans les emplois subalternes, leur
laisse la même charge de travail d'où plus de
fatigue et d'énerverment, pour le mi-temps, les
mêmes temps de transport, les mêmes frais avec
un salaire diminué de moitié, ne favorise pas la
répartition des tâches, risque de déséquilibrer la
vie familiale.*

D'autres inconvénients encore :

*Toutes les travailleuses ont des problèmes de
temps de travail mais toutes ne peuvent « s'of-
frir » le luxe de l'aménagement.*

*De plus, ce sont les patrons qui décident si
cela est possible.*

*Et les situations peuvent changer. Que de-
viennent alors les « semblants » de garanties
individuelles.*

ALORS FACE A CELA QUE FAIRE ?

*C'est face à toutes ces contradictions et aux
conséquences qu'elles amènent que les mili-
tantes et militants CFDT ont décidé de réfléchir
ensemble sur la meilleure façon d'appréhender
ces problèmes.*

*La Commission Travailleuses de la FUC
continue à réfléchir sur ce sujet. Elle a vive-
ment incité les Membres du Bureau National
Fédéral à activer la prise en charge dans les
syndicats.*

Concrètement cela veut dire qu'il faut :

*1) Connaître la réalité des travailleuses dans
les entreprises, dans les syndicats,*

*2) Etre à l'écoute des aspirations de ces tra-
villeuses,*

(Suite page 6)

LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES : DES REVENDEICATIONS PRÉCISES ET ADAPTÉES

Les conventions collectives nationales dans l'avenant « Ingénieurs et Cadres » prévoient que la rémunération des cadres inclue les heures qu'ils sont susceptibles d'effectuer en plus du temps de travail habituel de l'établissement qui les emploie.

De fait, les objectifs imposés et parfois les habitudes conduisent beaucoup de cadres à dépasser les horaires prévus (voir encadré) et à travailler de plus chez eux en moyenne 2 h par semaine pour leur activité professionnelle.

Le temps de travail est variable selon les professions ; les cadres commerciaux ou certains cadres techniques, en raison des déplacements, les informations avec les démarrages d'applications, les expatriés ont les horaires moyens les plus longs.

Dans le même temps, le chômage touche en France 70 000 cadres. Le pourcentage de cadres chômeurs est identique à celui des autres catégories professionnelles. Son accroissement se révèle très rapide depuis 1973.

Un cadre aura du mal à récupérer isolément les heures supplémentaires et les dépassements dus aux déplacements. Il convient de créer à ce sujet un droit et collectivement de mobiliser les cadres pour utiliser ce droit avec la création d'emplois supplémentaires afin que les charges de travail et les conditions de travail ne se détériorent pas.

Ainsi la FUC-CFDT revendique au niveau des conventions collectives :

— la récupération en temps des heures supplémentaires qui ne doivent être qu'exceptionnelles : 1 h 15 pour 1 h effectuée,

— le décompte à 10 h de la journée de travail lorsque des déplacements professionnels entraînent un dépassement d'horaire ou une absence la nuit du domicile. Ainsi un cadre commercial amené à quitter son domicile la semaine entière aura droit à un jour de repos supplémentaire pour 4 jours de travail,

(Suite page 6)



LE PETIT JOURNAL DES 35 H.

FÉDÉRATION UNIFIÉE DES
INDUSTRIES CHIMIQUES CFDT



CAMPAGNE D'ACTION
POUR LA RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL

QUE VEULENT LES FEMMES ?

(Suite de la page 8)

3) Etre en mesure de les faire réfléchir sur les inconvénients de solutions (division encore plus grande de l'ensemble des travailleurs),

4) Les aider à comprendre que si elles ne peuvent éviter ces solutions, elles doivent pourtant se sentir concernées par la réduction du temps de travail vers les 35 heures, sans perte de salaire,

5) Motiver l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, non seulement sur la réduction du temps de travail, mais aussi sur la recherche de solutions qui permettent aux femmes de travailler.

Solutions telles que :

- La création d'équipements collectifs,
- Le partage des tâches,
- Le même droit à l'emploi,
- L'égalité des salaires,
- L'amélioration des transports.

Satisfaire à des besoins immédiats sans s'attaquer aux problèmes de fond, c'est conforter les discriminations, maintenir la mauvaise qualité de vie tout en satisfaisant la Volonté (qui n'est pas neutre) du Patronat et du Gouvernement.

LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES des revendications précises et adaptées

(Suite de la page 8)

— la réduction du temps de travail effectuée comme les autres catégories professionnelles.

Pour certaines fonctions de cadres et de techniciens, cette réduction du temps de travail exprimée sous la forme d'une heure par jour n'apparaît pas crédible vu le type d'activités. L'enquête récente menée par l'Union Confédérale des Cadres CFDT montre que parmi les 120 réponses de cadres de notre Fédération, 60 % demandent une réduction en nombre de jours travaillés, 23 % sous forme d'une heure par jour, 7 % par une année « sabbatique » tous les 8 ans et 10 % optent pour des solutions diverses.

L'UCC demandait dans cette enquête de chiffrer la création d'emplois dans le service liée à une réduction rapide du temps de travail de 40 h à 35 h/semaine. Les réponses indiquent que celle-ci s'élève en moyenne à 8,5 % pour une réduction de 12,5 % du temps de travail.

Cette création d'emplois liée à la réduction du temps de travail, la récupération des dépassements ne seront obtenus que par une mobilisation de l'ensemble du personnel, dont les cadres, autour de nos revendications.

TEMPS RÉEL DE TRAVAIL DES CADRES DE NOS BRANCHES

(enquête de la FUC auprès des cadres adhérents en 1980 : 120 réponses)

moins de 40 h/semaine ...	9 %
40 h/semaine	25 %
41 h à 44 h	37 %
45 h à 49 h	17 %
50 h à 54 h	10 %
plus de 55 h	2 %

Nombre moyen d'absences mensuelles le soir ou la nuit pour raison professionnelle (1977) :

aucune	43 %
1 absence	16 %
2 à 4	21 %
5 à 9	14 %
10 à 14	6 %

DES ACTIONS, DES RÉSULTATS...

Réduction du temps de travail à Fiberglas l'Ardoise

Fiberglas à l'Ardoise dans le Gard : une usine du groupe multinational Owens Corning Fiberglas de 425 salariés. Ceux-ci fabriquent de la fibre de verre textile qui sert à renforcer les matières plastiques.

Fiberglas, c'est aussi une solide section CFDT qui obtient 60 % de voix aux élections professionnelles loin devant la CGT et Force Ouvrière. C'est aussi une pratique de négociation annuelle de l'accord d'entreprise qui fait l'objet d'après discussions appuyées par des mouvements de grève bien suivis.

Le nouvel accord fait suite à l'obtention de la cinquième équipe à 40 h avec des jours en double en 1977, d'une augmentation du pouvoir d'achat en valeur absolue plus forte pour les bas salaires et de la cinquième semaine de congés payés en 1978, d'une réduction du temps de travail à 38 h 06/semaine pour les postés 4 x 8 et à 39 h 10/semaine pour le personnel à la journée en 1979. Lors de cette dernière négociation, le personnel sur proposition CFDT avait choisi la réduction du temps de travail et le simple maintien du pouvoir d'achat plutôt que l'augmentation du pouvoir d'achat.

Le nouvel accord signé le 22 février 1980 pour deux ans par la CFDT puis par la CGC prévoit deux nouvelles étapes de réduction du temps de travail parallèlement au maintien du pouvoir d'achat selon l'indice INSEE. Comme nous le souhaitons, cet accord détermine simultanément pour une période donnée la réduction du temps de travail et l'évolution des salaires réels.

Pourtant le 1^{er} février, la négociation s'annonce mal. La direction refuse un nouvel accord d'en-

treprise car elle ne veut pas d'accroissement de la masse salariale pour 1980. FO propose le maintien des acquis antérieurs et le maintien du pouvoir d'achat. La CFDT refuse.

A l'Assemblée du personnel réunie le 5 février à leur initiative, les délégués CFDT proposent une action longue d'un minimum de 8 h par mois. Les équipes C et D commencent un mouvement de 1 h 45 suivi à 100 %.

La direction reprend les négociations le 6 février où la CFDT propose le maintien du pouvoir d'achat et de nouvelles étapes de réduction du temps de travail, notamment la suppression de jours en double. La direction demande un temps de réflexion et après quelques nouvelles séances de négociation l'accord est signé le 22 février par la CFDT.

Les acquis de cet accord :

- le maintien du pouvoir d'achat selon l'indice INSEE pour 1980 et 1981,
- le 1^{er} février 1980, en plus des 25 jours ouvrés des congés et des 6 repos compensateurs jours fériés des postés :
 - 37 h 17/semaine pour les postés 4 x 8,
 - 37 h 45/semaine pour les postés 2 x 8,
 - 38 h 20/semaine pour le personnel de jour.
- le 1^{er} février 1981 :
 - 36 h 10 pour les postés 4 x 8,
 - 36 h 50 pour les postés 2 x 8,
 - 37 h 30 pour le personnel de jour.

Si l'on fait le calcul pour les postés 4 x 8 avec cinq semaines de congés payés et non 25 jours ouvrés, (donc pour des congés équivalents aux gens de jour) le temps de travail est alors de 37 h/semaine au 1/2/80 et de 35 h 45/semaine au 1/2/81.

Pourquoi FO et la CGT n'ont-elles pas signé cet accord ! Le prétexte invoqué est que dans cet accord figure les points de vue, d'une part de la Direction et d'autre part des organisations syndicales, sur la productivité. Signalons que cette référence figurait dans les trois derniers accords que ces mêmes organisations avaient pourtant signés.

Dans l'accord, sous sa propre responsabilité, la direction de l'usine considère que « tout nouveau progrès en matière de durée du travail doit être impérativement accompagné de progrès de productivité ». De leur côté les organisations syndicales « précisent que l'augmentation de productivité doit être le résultat des améliorations technologiques et des investissements, mais ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail.

A cet effet, la commission des conditions de travail se réunira tous les 3 mois ».

Comme elle l'exprime dans un de ses tracts, la position de la section CFDT est donc claire : « la productivité existe, c'est un fait. Le problème qui se pose, c'est que la productivité ne doit pas se faire au détriment des travailleurs et c'est le rôle du syndicat de lutter pour qu'il en soit ainsi ».

C'est ce que la section CFDT explique dans ce tract, en prenant l'exemple du recul qu'elle avait imposé, en 1975, à la direction qui tentait d'imposer le passage d'un bobineur de 13 à 15 positions et qu'ainsi elle a déjà fait la preuve de sa capacité à faire appliquer, si besoin par l'action, le sens de cette partie de l'accord.

La réduction du temps de travail, une revendication prioritaire que les camarades de Fiberglas ont réussi à faire avancer d'avantage pour les postés 4 x 8 mais aussi pour le personnel 2 x 8 et de jour !

Pourquoi une action pour la CCN chimie ?

(Suite de la page 9)

Comment ?

— En diminuant le nombre des travailleurs concernés par son champ d'application = certaines fédérations adhérentes à l'UIC refusent d'appliquer les accords même étendus (ex. : celui sur la durée du travail à 40 h) ; la multiplication du nombre des travailleurs employés en permanence (ou quasiment) dans l'entreprise sans être directement embauchés (intérimaires - sociétés de service, etc...).

— En refusant d'améliorer les garanties prévues par la CCN = des garanties qui ne sont pas améliorées ne constituent plus de garanties réelles.

Prenons un exemple : la CCN garantit pour chaque coefficient un niveau minimum de salaire. Si ce salaire minimum est très inférieur à la moyenne des salaires réels pratiqués dans les entreprises et qu'il ne progresse pas au moins aussi vite, il ne constitue plus une garantie car son niveau très bas autorise en réalité, d'une part toutes les politiques patronales de différenciation des salaires, et d'autre part, en retour une faible évolution moyenne des salaires.

Enfin, en signant des accords favorables à leur point de vue,

avec des organisations minoritaires. Le scénario est simple et il est clair dans la chimie depuis 1973 :

Dans un premier temps l'UIC bloque les négociations et les fait traîner en longueur (ce fut le cas pour les salaires classifications) jusqu'au moment où profitant de l'usure du rapport de force ou d'un avantage issu d'un événement extérieur, elle signe avec des organisations très peu représentatives, un accord qui clôt les négociations à l'avantage patronal. Bien sûr elle cède au passage quelques avantages, mais secondaires.

Puis elle s'enferme dans cet accord et dans le dialogue avec les organisations signataires qui sont obligées de justifier, malgré les couleuvres qu'ils avalent, leur signature. Le tour est joué. L'UIC peut parler de « politique contractuelle » mais en réalité la CCN n'a pas progressé de façon substantielle, voire même pour certains aspects régressé.

La réalité contractuelle en a pris un sacré coup : les travailleurs font en majorité confiance à certaines organisations et c'est d'autres qui signent les propositions patronales.

« L'accord du 10 août » signé par FO et la CGC est typique de cette procédure.

Voilà pourquoi la CFDT avec la CGT, parlent de la nécessité de se battre pour la CCN, pour la défendre mais aussi pour l'améliorer. C'était le sens de l'action du 4 mars.



Devant l'UIC le 4 mars dernier, Chambre patronale aux portes closes, refus de recevoir les délégations CFDT et CGT...

Forces de polices présentes...

Décidément les patrons de la chimie ont une bien curieuse conception de la politique contractuelle !!!



A l'occasion de notre action chimie du 4 mars, nous avons reçu des télégrammes de nos camarades des Fédérations chimie, CGTP du Portugal et FULC d'Italie qui nous ont exprimé leur solidarité avec les travailleurs en lutte.

Premier résultat

Le 13 février, au cours de la réunion paritaire, les patrons avaient proposé, dans le prolongement de « l'accord du 10 août », une augmentation des salaires minima pour l'année 1980 qui ne garantissait même pas leur pouvoir d'achat par rapport à l'indice officiel des prix, comme en 1979.

Personne n'a osé signer même après réflexion et toutes les organisations syndicales, même FO et la CGC, dénoncent le blocage patronal.

L'UIC se retrouve donc sans interlocuteur. Voilà déjà un premier acquis de notre mobilisation.

Transformer cet « essai », c'est maintenant imposer à l'UIC de réelles négociations. Nous pouvons le faire si nous restons mobilisés dans le cadre de la CCN.

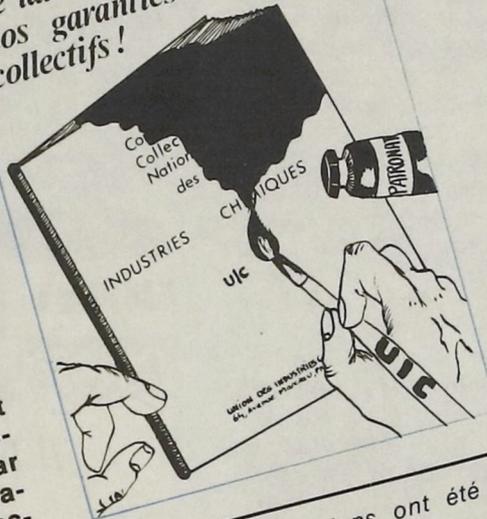
L'UNITÉ D'ACTION ENTRE LA CFDT ET LA CGT

Nous considérons qu'elle constitue une condition très importante car l'action pour la CCN nécessite la conjonction des efforts de tous et donc l'unité des organisations qui représentent les travailleurs.

Nous souhaitons l'unité la plus large possible, mais il faut bien constater que « l'accord du 10 août » crée un obstacle lourd de conséquences qui gêne toute action avec FO et la CGC au moins au niveau national.

L'action commune avec la CGT pour le 4 mars a été dans l'ensemble franchement positive et crée les conditions d'un approfondissement de notre lutte par l'engagement d'une grande majorité des travailleurs dans l'action. Nous devons préserver cette unité malgré les différences qui nous opposent parfois sur certains sujets. La CFDT est très attachée à l'unité d'action.

AVEC LA C.G.T. ET LA C.F.D.T.
ne laissons pas effacer nos garanties et acquis collectifs !



100 000 cartes pétitions ont été signées pour l'action du 4 mars.

OU VOUS SITUEZ-VOUS ?

Tableau des salaires réels pratiqués dans la branche (source UIC).

Il s'agit de la rémunération mensuelle brute (base 40 h) à l'exclusion des primes d'ancienneté, de nuit, de dimanche, de jours fériés, des avantages en nature et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

A comparer avec la revendication CFDT = SK = 19,83 K + 360 F (ce qui s'écrit aussi sous la forme : SK = 20,24 K + 0,41 (880-K) avec S130 = 2 900 F an minimum.

Comment lire ce tableau ? Un exemple : pour le coefficient 140, le salaire minimum garanti par la CCN au 30-3-80 est de 2 628 F ; 25 % de ceux qui ont ce coefficient dans l'ensemble de la branche gagnent moins de 2 935 F ; 50 % moins de 3 137 F.

130	2 440 F	25 % des salariés ayant le coefficient correspondant gagnent moins de :	2 736 F	50 % des salariés ayant le coefficient correspondant gagnent moins de :	2 900 F
140	2 628 F		2 935 F		3 137 F
150	2 815 F		3 136 F		3 342 F
160	3 003 F		3 337 F		3 543 F
175	3 285 F		3 582 F		3 818 F
190	3 566 F		3 935 F		4 095 F
205	3 848 F		4 238 F		4 396 F
225	4 223 F		4 475 F		4 594 F
235	4 410 F		4 738 F		5 066 F
250	4 692 F		5 078 F		5 453 F
275	5 162 F		5 498 F		5 874 F
300	5 631 F		6 015 F		6 398 F
325	6 100 F		6 492 F		6 943 F
350	6 570 F		6 702 F		6 954 F
360	6 757 F		7 211 F		7 677 F
400	7 508 F		7 675 F		8 103 F
460	8 634 F		9 034 F		9 897 F
550	10 323 F		11 481 F		12 668 F

CAOUTCHOUC

UNE CAMPAGNE D'ACTION POUR DÉBLOQUER LA SITUATION !

Du côté de l'anti-social, le patronat du caoutchouc a depuis longtemps une solide réputation. Son attitude constante est bien de se situer toujours à la traîne. La crise venant, l'ensemble des patrons adoptant à leur tour le même type d'intransigeance, on pouvait se demander si le patronat du caoutchouc allait se distinguer en faisant encore pire que les autres.

Eh bien oui ! Mettant un point d'honneur à pratiquer l'anti-social plus développé que les autres, ces patrons ont encore franchi une étape. Pour mieux s'en rendre compte, il suffit de reprendre, non pas nos propres affirmations, mais tout simplement un certain nombre de données que publie le ministère du travail et qui proviennent de réponses fournies par les patrons eux-mêmes.

Jugez-en !

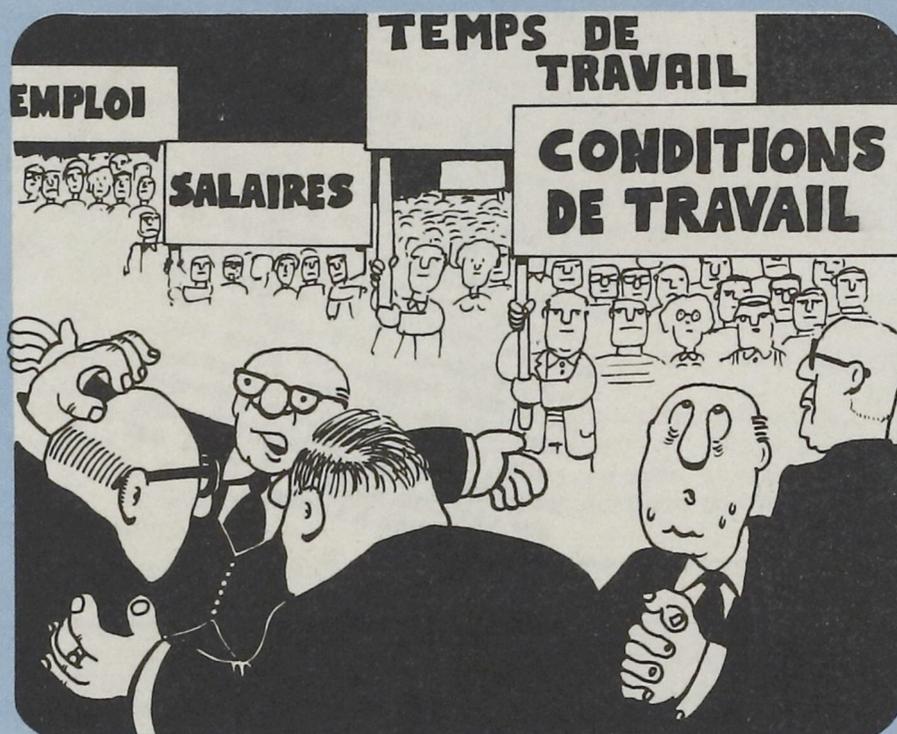
Trimestriellement, le Ministère du Travail publie les indices d'évolution des taux de salaire horaire des ouvriers. Au cours de ce mois de mars, nous disposons maintenant de ces chiffres pour l'ensemble de l'année 1979. En moyenne, pour la totalité des activités industrielles et commerciales, les augmentations ont atteint + 13,7 %.

Pour l'industrie du Caoutchouc la moyenne des augmentations sur un an n'aura par contre été que de + 12,8 %. Soit près de 1 % en moins que pour l'ensemble. Avec la Transformation des Métaux la branche Caoutchouc est située en lanterne rouge.

Si nous comparons aux autres secteurs que couvre la Fédération, le décalage est encore plus grand.

Un retard qui d'ailleurs s'accumule d'année en année : —

1,4 % en 1978, — 0,5 % en 1977 par rapport à la moyenne générale. Cela ne fait que renforcer la situation des salaires qui, dans le Caoutchouc, figure parmi les plus basses de toutes les industries.



D'autres comparaisons pourraient être effectuées. Signalons celle qui concerne les accords de réduction du temps de travail à 40 h. Situation acquise dans les autres branches de notre Fédération, et même depuis le 1^{er} janvier de l'année dernière dans une industrie proche : celle de la Transformation des Matières Plastiques qui connaît une situation semblable et est constituée d'un nombre encore plus grand de petites entreprises. Dans le Caoutchouc on attend toujours !

Signalons enfin la question de la révision des classifications qui, aussi, est acquise ailleurs, mais est en panne dans le Caoutchouc.

Comme on peut le constater, ce n'est pas qu'au niveau des négociations nationales, celles de la convention collective, que les affaires stagnent, elles piétinent aussi dans les entreprises. Cette situation ne peut continuer.

C'est pour cela que le CFDT a proposé à la CGT une campagne d'action de longue durée à mener dans l'ensemble des entreprises du Caoutchouc. Une campagne pour obliger les patrons de cette branche à négocier sur le plan national, mais aussi au niveau des entreprises.

Les patrons du Caoutchouc pratiquent partout, à quelques variantes près, la même politique rétrograde. Pour y faire face notre action doit être à la hauteur de cette situation et s'exercer en même temps dans les différentes entreprises. En agissant de façon unitaire, en prenant les moyens d'informer largement les travailleurs de la situation qui est la leur, en leur proposant des objectifs précis, nous pouvons modifier la situation.

Au moment où nous écrivons ces lignes, l'ensemble des modalités pratiques de cette campagne d'action ne sont pas définitivement fixées, aussi nous reviendrons sur cette question dans le prochain numéro de ce bulletin « Chimie Unifiée ».